

Гарантии молодым специалистам

Вопрос: Предоставляется ли отдых продолжительностью 31 календарный день молодому специалисту, направленному на работу в организацию, с которой он уже состоит в трудовых отношениях?

Ответ: В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, гарантируется отдых продолжительностью 31 календарный день.

Таким образом, гарантия установлена выпускникам (лицам, получившим образование в учреждении образования), а не работникам. Право на отдых реализуется выпускником в период после окончания обучения и до трудоустройства.

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются Трудовым кодексом, в соответствии с которым работник может освобождаться от работы на определенный период посредством предоставления ему трудового или социального отпуска.

В связи с этим, молодому специалисту, направленному на работу в организацию, в которой он уже является работником, наниматель может предоставить трудовой или социальный отпуск в установленном законодательством о труде порядке.

Вопрос: Можно ли уволить молодого специалиста до окончания срока отработки при наличии письменного приглашения на работу от другого нанимателя? Согласие работника имеется.

Ответ: Согласно пункту 34 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 N 572, в период срока обязательной работы молодого специалиста наниматель не вправе его:

- уволить

- перевести на работу, которая не связана с полученной специальностью и присвоенной квалификацией.

Увольнение либо перевод возможны в исключительных случаях, в частности, при принятии решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.

Увольнение до принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) будет необоснованным.

В связи с этим письменного приглашения на работу другого нанимателя и желания молодого специалиста на увольнение будет недостаточно для увольнения его до окончания срока отработки, поскольку необходимо решение учреждения образования о его перераспределении.